

**DAMPAK PEMBERIAN SERTIFIKASI GURU TERHADAP KINERJA  
DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM  
(Studi di Pondok Pesantren MI Al-Fatah Natar Kabupaten Lampung  
Selatan)**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat  
Guna Mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi ( S.E )  
Dalam Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam**

**Oleh:**

**AHMAD KHOIRUDDIN  
NPM : 1451010006  
Jurusan : Ekonomi Syariah**

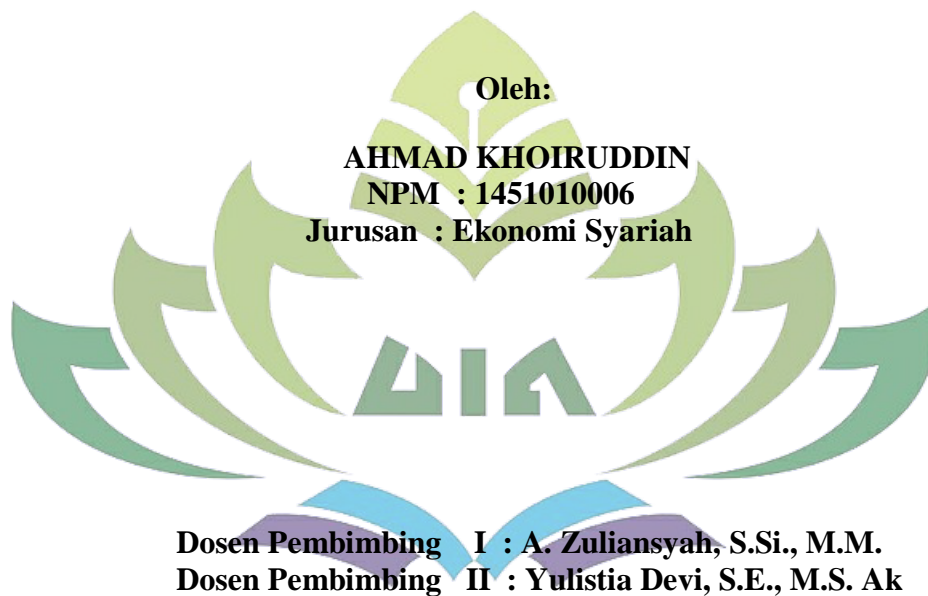


**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
1441 H/ 2019**

**DAMPAK PEMBERIAN SERTIFIKASI GURU TERHADAP KINERJA  
DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM  
(Studi di Pondok Pesantren MI Al-Fatah Natar Kabupaten Lampung  
Selatan)**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat  
Guna Mendapatkan Gelar Sarjana S1 dalam Ekonomi Syariah**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
1441 H/ 2019**

## ABSTRAK

Peranan guru sangat besar jika dalam pembangunan sumberdaya insani dibandingkan dengan profesi yang lain, hal ini karena pendidikan memegang peranan penting dalam membentuk kepribadian seseorang. Keberhasilan kinerja juga ditentukan dengan pekerjaan serta kemampuan seseorang pada bidang tersebut. keberhasilan kerja juga berkaitan dengan kepuasan kerja seseorang. kinerja guru di pondok pesantren MI Al-Fatah Natar Kabupaten Lampung Selatan masih rendah sebelum adanya tunjangan dana sertifikasi. Hal itu terlihat dalam keadaan belajar yang masih menggunakan metode ceramah dan masih kurang memenuhi jam mengajarnya sehingga banyak para santri yang kurang berkonsentrasi dalam kegiatan belajar mengajar. Tujuan penelitian ini untuk menjelaskan bagaimana dampak pemberian tunjangan dana Sertifikasi Guru Terhadap Kinerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam di Pondok Pesantren MI Al-Fatah Natar Kabupaten Lampung Selatan. Untuk menjelaskan bagaimana sertifikasi guru berpengaruh terhadap kinerja dalam perspektif Ekonomi Islam pada Pondok Pesantren MI Al-Fatah Natar Kabupaten Lampung Selatan.

Jenis penelitian adalah penelitian deskriptif kualitatif. Data yang digunakan adalah data primer dari hasil wawancara dengan responden. Teknik analisis data setelah data terkumpul baik dari lapangan maupun pustaka, maka selanjutnya menganalisis data sesuai dengan permasalahannya. Data tersebut dianalisis dengan menggunakan analisis data yang bersifat kualitatif, yaitu metode kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis maupun lisan dari orang-orang yang diamati. Adapun metode berfikir yang dipakai pada penelitian ini adalah metode deduktif, analisis data menggunakan analisis kualitatif

Hasil penelitian adalah dampak pemberian tunjangan dana sertifikasi guru terhadap kinerja guru di MI Al-Fatah Pondok Pesantren Al-Fatah Natar Kabupaten Lampung Selatan telah dilaksanakan sesuai dengan indikator kinerja guru yang mencakup perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi, sertifikasi dapat meningkatkan kinerja guru, dan memotivasi murid menjadi semangat untuk belajar. Sertifikasi guru berpengaruh terhadap kinerja guru di Pondok Pesantren MI Al-Fatah Natar Kabupaten Lampung Selatan sesuai dengan prinsip ekonomi Islam yaitu Prinsip Khilafah, Tauhid, 'Adl, dan Nubuwwah. Hal tersebut didasarkan pada kegiatan belajar mengajar dilakukan tidak hanya bersifat ibadah dan ukhrowi (amal sholih), akan tetapi juga kerja-kerja profesional yang bersifat duniawi.

Kata kunci : Tunjangan Dana Serifikasi Guru, Kinerja, Perspektif Ekonomi Islam

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Mahasiswa : Ahmad Khoiruddin  
NPM : 1451010006  
Jurusan : Ekonomi Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Skripsi dengan judul **DAMPAK PEMBERIAN SERTIFIKASI GURU TERHADAP KINERJA DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (Studi di Pondok Pesantren MI Al-Fatah Natar Kabupaten Lampung Selatan)** adalah benar-benar merupakan skripsi hasil karya penyusunan sendiri, bukan dipublikasi ataupun dari saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk disebut dalam *footnote* atau daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dimaklumi.

Bandar Lampung, 11 November 2019  
Penyusun

**Ahmad Khoiruddin**  
**NPM. 1451010006**





**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

*Alamat: Jalan Let. Kol H. Endro Suratmin Sukarama I- Bandar Lampung Telp. (0721) 702360*

**PERSETUJUAN**

**Judul Skripsi**

**：“DAMPAK PEMBERIAN SERTIFIKASI GURU  
TERHADAP KINERJA DALAM PERSEKUTIF  
EKONOMI ISLAM” (Studi di Pondok Pesantren  
MI Al-Fatah Natar Kabupaten Lampung Selatan)**

**Nama Mahasiswa**

**: Ahmad Khoiruddin**

**NPM**

**: 1451010006**

**Jurusan**

**: Ekonomi Syariah**

**Fakultas**

**: Ekonomi dan Bisnis Islam**

**MENYETUJUI**

Untuk dimunagasyahkan dan dipertahankan dalam sidang munagasyah Fakultas  
Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

**A. Zuliansyah, S.Si., M.M.**

**NIP. 198302222009121003**

**Yulistia Devi, S.E., M.S. Ak**

**NIP.**

**Ketua Jurusan,**

**Madnasir, S.E., M.Si**

**NIP. 197504242002121001**





**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat: Jalan Let. Kol H. Endro Suraimin Sukarame 1- Bandar Lampung Telp. (0721) 702360

**PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul **DAMPAK PEMBERIAN SERTIFIKASI GURU  
TERHADAP KINEJA DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM** (Studi

di Pondok Pesantren MI Al-Fatah Natar Kabupaten Lampung Selatan)

disusun oleh **Ahmad Khoiruddin. NPM 1451010006** Jurusan Ekonomi Syariah,

telah diujikan dalam sidang munaqosyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN

Raden Intan Lampung pada Hari/tanggal : 16 Desember 2019.

**TIM PENGUJI**

**Ketua : Madnasir, S.E., M.S.I**

**Sekretaris : Yusuf Bachtiar, M.E.I**

**Penguji I : Syamsul Hilal, M.Ag**

**Penguji II : A. Zuliansyah, S.Si., M.M**

**Mengetahui,**

**Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam**



**Dr. Ruslan Abdul Ghofur, M.S.I**

**NIP. 198008012003121001**



## MOTTO

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ١٠٥

Artinya: “Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

( QS. At-Taubah (9) 105)



## PERSEMBAHAN

Dengan rasa syukur kepada Allah SWT dan dari hati yang terdalam, penulisan skripsi ini penulis persembahkan kepada :

1. Kedua orang tuaku yang tercinta, Bapak M. Kasman dan Ibu Siti Kiptiyah yang selalu memberikan doa dan harapan serta dukungannya dalam menyelesaikan skripsi ini. Tiada kata-kata yang dapat terucap dari lisan putramu atas segala pengorbanan dan jasa-jasa yang telah diberikan. Semoga putramu ini menjadi anak yang sholeh dan ilmu yang diperoleh selama ini dapat bermanfaat bagi orang lain serta senantiasa dalam perlindungan Allah SWT.
2. Adik saya Lulu Nur rahmah yang senantiasa selalu memberi semangat dan doa sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
3. Jama'ah Masjid Al Ikhlas Perumahan Griya Sukarame Blok G yang telah memberikan motivasi dan dukungan serta doanya hingga saya dapat menyelesaikan skripsi. Semoga selalu dalam lindungan Allah SWT dan keberkahan dalam setiap langkahnya.
4. Sahabat-sahabat KKN ku yakni Fajar, Deny, Amir, Veny, Iin, Husnul, Umi, Della, Nisa, Nina dan Widya yang selalu memotivasi sehingga skripsi ini terselesaikan dengan baik.
5. Teman-teman seperjuangan Ekonomi Syari`ah dan Almamater UIN Raden Intan Lampung.



## RIWAYAT HIDUP

Penulis dianugrahi nama Ahmad Khoiruddin di lahirkan di desa Bumidaya Kecamatan Palas Kabupaten Lampung Selatan pada tanggal 27 juni 1995 yang merupakan anak pertama dari dua bersaudara pasangan Bapak M. Kasman dan Ibu Siti Kiptiyah.

Riwayat pendidikan penulis sebagai berikut:

1. Pendidikan Sekolah Dasar di tempuh di SD Negeri 1 Bumidaya Kecamatan Palas Kabupaten Lampung Selatan yang diselesaikan pada tahun 2008.
2. Melanjutkan Pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Ma`Arif Bumirestu Kecamatan Palas Kabupaten Lampung Selatan yang di selesaikan pada tahun 2011.
3. Melanjutkan ke sekolah menengah atas di pondok Madrasah Al-Fatah Natar Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan.
4. Dengan mengucapkan Alhamdulillah dan puji syukur kehadiran Allah SWT serta berkat dorongan dan dukungan dari Ayahanda dan Ibunda, akhirnya penulis mempunyai kesempatan untuk dapat melanjutkan jenjang perguruan tinggi di Lampung Indonesia yaitu UIN Raden Intan Lampung di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam priode Ekonomi Islam pada tahun 2014.

## KATA PENGANTAR

Dengan menyebut nama Allah yang maha Pengasih lagi Maha Penyayang, puji syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya berupa ilmu pengetahuan, petunjuk dan kesehatan, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian skripsi yang berjudul **“Dampak Pemberian Sertifikasi Guru Terhadap Kinerja dalam Perspektif Ekonomi Islam”** ini dengan baik. Shalawat serta salam semoga tetap terlimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW dan juga keluarganya, sahabat, serta pengikut beliau.

Skripsi ini merupakan bagian dan persyaratan untuk menyelesaikan studi pendidikan program Strata Satu (S1) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung guna memperoleh gelar sarjana Ekonomi Syariah (S.E) dalam bidang ilmu syariah. Atas terselesainya skripsi ini tak lupa penulis mengucapkan terimakasih sedalam-dalamnya kepada semua pihak yang turut berperan dalam proses penyelesaiannya.

Secara khusus penulis ucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Ruslan Abdul Ghofur, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan semangat dan motivasinya.
2. Bapak Madnasir, S.E., M.S.I selaku Ketua Prodi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) UIN Raden Intan Lampung, yang telah memberikan arahan dan bantuan penulis dalam menyelesaikan hal-hal yang terkait dalam keperluan Akademik maupun Jurusan.



3. Bapak A. Zuliansyah, S.Si., M.M. selaku Pembimbing satu yang telah tulus meluangkan waktu dan memberi arahan dalam membimbing serta motivasi sehingga skripsi ini selesai
4. Ibu Yulistia Devi, S.E.,M.S. Ak. pembimbing dua yang telah mencurahkan pemikiran dan meluangkan waktunya dalam membimbing penulis selama penyelesaian skripsi.
5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan ilmu selama penulis menempuh pendidikan di Fakultas ini sehingga penulis mampu menyelesaikan penulisan skripsi ini.
6. Sahabat - sahabat seperjuanganku Ekonomi Syariah 2014, khususnya kelas F yang bersedia berbagi saran dan semangatnya.
7. Semua pihak yang tidak dapat penulis cantumkan satu persatu namun penulis mengucapkan banyak terimakasih.

Penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi yang membacanya dan Allah SWT melimpahkan pahala kepada semua pihak yang telah berjasa membantu penyelesaian skripsi ini.

Bandar Lampung, 2 Oktober 2019

**Penulis,**

**Ahmad Khoiruddin**  
**NPM: 1451010006**

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL DALAM .....</b>	<b>ii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>PERSETUJUAN PEMBIMBING .....</b>	<b>v</b>
<b>PENGESAHAN .....</b>	<b>vi</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>vii</b>
<b>PERSEMBAHAN .....</b>	<b>viii</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>ix</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Penegasan Judul .....	1
B. Alasan Memilih Judul .....	3
C. Latar Belakang Masalah .....	4
D. Rumusan Masalah .....	9
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	10
F. Metodologi Penelitian .....	10
G. Tinjauan Pustaka .....	16
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Kinerja .....	21
1. Pengertian Kinerja .....	21
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru .....	22
3. Penilaian Kinerja Guru .....	31
4. Indikator Kinerja Guru .....	34
5. Upaya Peningkatan Kinerja Guru .....	36
6. Kinerja Dalam Perspektif Islam .....	38
B. Sertifikasi Guru .....	45
1. Pengertian Sertifikasi Guru .....	45
2. Tujuan dan Manfaat Sertifikasi Guru .....	47
3. Prinsip Sertifikasi Guru .....	52
4. Administrasi Persiapan Kegiatan pembelajaran .....	56
5. Pelaksanaan Proses pembelajaran .....	57
6. Kinerja harian Guru .....	57



C. Kerangka Berpikir.....	57
<b>BAB III LAPORAN HASIL PENELITIAN</b>	
A. Gambaran Umum MI Al-Fatah Natar Lampung Selatan.....	60
1. Sejarah Singkat MI Al-Fatah Natar.....	60
2. Letak Geografis.....	61
3. Visi dan Misi MI AL-Fatah Natar Lampung Selatan.....	62
4. TujuanMI AL-Fatah Natar .....	62
B. Struktur Organisasi.....	63
C. Keadaan Sarana dan Prasarana.....	64
D. Gambaran Umum Pemberian Sertifikasi Guru MI Al-Fatah Natar .....	66
<b>BAB IV ANALISIS DATA</b>	
A. Analisis Dampak Pemberian Sertifikasi Guru Terhadap Kinerja Guru Di Pondok Pesantren MI Al-Fatah Natar Lampung Selatan.....	67
B. Analisis Dampak Pemberian Sertifikasi Guru Terhadap Kinerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam .....	89
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	98
B. Saran.....	98
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Instrument Penilaian Kinerja Guru Sertifikasi MI Al-Fatah Natar Lampung Selatan.....	9
Tabel 3.1 Kondisi Bangunan Madrasah .....	64
Tabel 3.2 Sarana Pendukung Pembelajaran .....	65
Tabel 3.3 Sarana Pendukung Lainnya .....	66





## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir Penelitian .....	59
Gambar 3.1 Struktur Organisasi Madrasah Ibtidaiyah Al-Fatah .....	63



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Panduan Wawancara

Lampiran 2 Rangkuman Wawancara

Lampiran 3 Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP)

Lampiran 4 Surat Pra riset

Lampiran 5 Surat balasan Penelitian

Lampiran 6 Lembar Konsultasi Skripsi

Lampiran 7 Foto Dokumentasi Penelitian





# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Penegasan Judul**

Untuk menghindari kesalah pahaman judul skripsi ini, maka perlu adanya penegasan judul. Judul skripsi ini yaitu **“Dampak Pemberian Sertifikasi Guru Terhadap Kinerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Pondok Pesantren MI Al-Fatah Natar Kabupaten Lampung Selatan)”** sebelum penulis menguraikan pembahasan lebih lanjut, terlebih dahulu akan dijelaskan istilah dalam skripsi ini untuk menghindari kekeliruan bagi pembaca. Adanya pembatasan terhadap arti kalimat dalam penulisan ini dengan harapan memperoleh gambaran yang jelas dari makna yang dimaksud, dikutip dari kamus standard dan buku-buku yang sesuai dengan disiplin ilmu yang diteliti:

1. Dampak adalah benturan atau pengaruh kuat yang mendatangkan akibat baik negatif maupun positif.<sup>1</sup>
2. Pemberian adalah sesuatu yang di dapat dari orang lain karena diberi.<sup>2</sup>
3. Sertifikasi guru adalah pemberian sertifikat pendidik kepada guru yang telah memenuhi standar kualitas akademik dan kompetensi dengan mengacu pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Kementrian Pendidikan Kebudayaan, Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Ke V, (Jakarta : Gramedia, 2015), h. 1045.

<sup>2</sup> Kementrian Pendidikan Kebudayaan, Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Ke V, (Jakarta : Gramedia, 2015), h. 1027.

<sup>3</sup> Wukir, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah* (Yogyakarta : Multi Presindom, 2013), h. 96.

4. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau kriteria yang telah di tentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.<sup>4</sup>
5. Perspektif adalah tinjauan, pembahasan dan analisis.<sup>5</sup>
6. Ekonomi Islam adalah sebuah pengetahuan yang membantu upaya kebahagiaan manusia melalui alokasi dan distribusi sumber daya yang terbatas yang berada dalam koridor yang mengacu pada pengajaran islam tanpa memberikan kebebasan individu atau tanpa perilaku makro ekonomi yang berkesinambungan dan tanpa ketidakseimbangan lingkungan.<sup>6</sup>

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diperjelas kembali bahwa yang dimaksud dalam pembahasan ini adalah penelitian terhadap suatu peristiwa untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya tentang dampak pemberian tunjangan dana sertifikasi guru terhadap kinerja yang berada di Pondok Pesantren MI Al-Fatah Natar Kabupaten Lampung Selatan kemudian dikaitkan dengan Ekonomi Islam.

---

<sup>4</sup> Saefuddin Mubarak, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bogor: In Media, 2014), h.. 77.

<sup>5</sup> Peter Salim dan Yeni Salim, *Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer*, (Jakarta: Modern English Pers, 2008), h. 691.

<sup>6</sup> Mustofa Edwin Nasution, *Pengenalan Ekseklusif Islam*, (Jakarta: Kencana, 2006), h.16.

## **B. Alasan Memilih Judul**

### **1. Secara Objektif**

Sejak tahun 2007, sertifikasi guru melalui portofolio mulai dilaksanakan di Indonesia. Tidak terbatas, apakah guru tersebut adalah berstatus guru swasta, atau Pegawai Negeri Sipil (PNS), apakah Guru Tidak Tetap (GTT) ataupun Guru Tetap (GT), semua guru berhak dan memiliki kesempatan yang sama asalkan sesuai dengan yang disyaratkan. Dengan sertifikasi, para guru berlomba untuk mengumpulkan berbagai sertifikat dan piagam yang harus dimiliki oleh para guru dalam rangka memenuhi portofolio. Tetapi hal ini tampaknya menyebabkan para pendidik lengah dan lupa akan perannya sebagai guru. Para pendidik kurang memperhatikan kualitas mengajarnya karena disibukkan dengan sertifikasi.

Keadaan kinerja guru di Pondok Pesantren MI Al-Fatah Natar Kabupaten Lampung Selatan dapat dikatakan masih rendah sebelum adanya sertifikasi. Hal itu terlihat dalam keadaan belajar mengajar yang masih menggunakan metode ceramah dan masih kurang memenuhi jam mengajarnya sehingga banyak para santri yang kurang berkonsentrasi dalam kegiatan belajar mengajar. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti dampak dari adanya sertifikasi guru terhadap kinerja yang ada di pondok tersebut dan kemudian di kaitkan dengan Ekonomi Islam.



## 2. Secara Subjektif

Penelitian yang akan dilakukan ini sesuai dengan disiplin ilmu yang penulis jalani pada prodi ekonomi syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, di UIN Raden Intan Lampung yang memiliki konsentrasi keilmuan pada Ekonomi Pembangunan. Bahasan dalam penelitian ini merupakan buku-buku literatur yang berkaitan dengan ekonomi manajemen, ekonomi sumber daya manusia dan beberapa matakuliah yang penulis ampu.

### C. Latar Belakang Masalah

Guru dalam bahasa Jawa adalah menunjuk pada seorang yang harus digugu dan ditiru oleh semua murid dan bahkan masyarakat. Harus digugu artinya segala sesuatu yang disampaikan olehnya senantiasa dipercaya dan diyakini sebagai kebenaran oleh semua murid, Sedangkan ditiru artinya seorang guru harus menjadi suri teladan bagi semua muridnya.

Guru pendidik yaitu orang dewasa yang bertanggungjawab memberi bimbingan atau bantuan kepada anak didik dalam perkembangan jasmani dan rohaninya agar mencapai kedewasaannya, mampu berdiri sendiri dapat melaksanakan tugasnya sebagai makhluk Allah SWT di muka bumi, sebagai makhluk sosial dan individu yang sanggup berdiri sendiri. Menurut Undang-Undang No. 14 tahun 2005 Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta

didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.<sup>7</sup>

Guru mempunyai tiga tugas pokok yang bisa dilaksanakan yaitu tugas profesional, tugas kemasyarakatan dan tugas manusiawi. (a) Tugas profesional adalah tugas yang berhubungan dengan profesinya. Tugas profesional ini meliputi tugas untuk mendidik, untuk mengajar dan tugas untuk melatih. Mendidik mempunyai arti untuk meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup. Mengajar mempunyai arti untuk meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan serta teknologi, dan tugas melatih mempunyai arti untuk mengembangkan keterampilan. (b) Tugas manusiawi merupakan tugas sebagai seorang manusia. Guru harus bisa menjadikan dirinya sebagai orang tua kedua bagi murid. Guru harus bisa menarik simpatik sehingga dia menjadi idola bagi siswa. (c) Tugas kemasyarakatan adalah tugas sebagai anggota masyarakat dan warga negara yang berfungsi sebagai pencipta masa depan dan penggerak kemampuan. Keberadaan guru bahkan menjadi faktor penentu yang tidak mungkin bisa digantikan oleh komponen manapun dalam kehidupan bangsa sejak dahulu apalagi pada masa kini.<sup>8</sup> Menurut Chatarina (2008), tugas guru hendaknya disesuaikan dengan misi kemanusiaan, artinya bahwa tugas yang dilakukan guru tatkala mengajar dan mendidik selalu terfokus pada loyalitasnya terhadap masyarakat.

---

11. <sup>7</sup> Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung, PT Remaja Rosdakarya, 2007), h.

<sup>8</sup> Nurdin, *Kiat Menjadi Guru Profesional* (Yogyakarta : AR Ruzz Media, 2010), h. 73.

Peranan guru sangat besar jika dibandingkan dengan profesi yang lain, hal ini karena pendidikan memegang peranan penting dalam membentuk kepribadian seseorang. Guru bukan hanya bertindak sebagai seorang pemberi ilmu, tapi lebih dari itu, guru juga bertindak sebagai pendidik, pengayom, pembina kepada setiap orang yang menjadi bagian dari tanggungjawabnya. Demi melaksanakan tugasnya dengan baik sebaiknya guru meningkatkan kinerjanya. Istilah kinerja guru berasal dari kata *job performance/actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Jadi menurut bahasa kinerja bisa diartikan sebagai prestasi yang nampak sebagai bentuk keberhasilan kerja pada diri seseorang. Keberhasilan kinerja juga ditentukan dengan pekerjaan serta kemampuan seseorang pada bidang tersebut. Keberhasilan kerja juga berkaitan dengan kepuasan kerja seseorang.<sup>9</sup>

Di dalam Islam pun, apapun setiap pekerjaan (termasuk seorang guru), harus dilakukan secara profesional.<sup>10</sup> Hal ini ini dijelaskan pula dalam al-Qur'an yaitu :

وَلِكُلِّ دَرَجَتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُؤْفِيَهُمْ أََعْمَلَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ١٩

Artinya: “Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.” (QS. Al Ahqaaf (46):19).<sup>11</sup>

<sup>9</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta : Rajawali Pers, 2016), h. 225.

<sup>10</sup> M. Quraish Shihab, *Tafsir Al- Mishbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*, (Bandung: Mizan, 2012), h. 95.

<sup>11</sup> Alquranul karim (Toha Putra Semarang) h.542



Mengenai ayat di atas dapat disimpulkan bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan yang baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari pekerjaannya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.<sup>12</sup>

Berbagai cara yang bisa dilakukan oleh para guru agar dapat meningkatkan profesionalismenya salah satunya dengan mengikuti program sertifikasi guru.<sup>13</sup> Sertifikasi guru adalah pemberian sertifikat pendidik kepada guru yang telah memenuhi standar kualitas akademik dan kompetensi dengan mengacu pada Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan, Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru dan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional 18 Tahun 2007 tentang Sertifikasi Guru dalam Jabatan .

Penelitian yang dilakukan oleh Risma Istiarini (2012) yang berjudul “Pengaruh Sertifikasi Guru dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Sentolo Kabupaten Kulon Progo Tahun 2012”. Hasil penelitian menunjukkan: (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan sertifikasi guru terhadap kinerja guru SMA Negeri 1

---

<sup>12</sup> Tafsir Ibnu Katsir Jilid II, h.721

<sup>13</sup> Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru* (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2017), h. 4.

Sentolo Kabupaten Kulon Progo Tahun 2012 sebesar 16,8%; (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Sentolo Kabupaten Kulon Progo Tahun 2012 sebesar 28,8%; (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan sertifikasi guru dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Sentolo Kabupaten Kulon Progo Tahun 2012 sebesar 31,4%.

Keberadaan pondok pesantren kini sebagai alternatif pendidikan yang sebagian besar dijadikan pilihan orang tua demi kualitas pendidikan anak-anak mereka, sebagai usaha pemenuhan hak pendidikan yang wajib bagi setiap anak, berdasarkan data tahun 2016/2017 Provinsi Lampung memiliki pondok pesantren sekitar 527, dimana Lampung Selatan memiliki 72 pesantren yang terdaftar. Oleh karena itu peneliti tertarik menjadikan salah satu pondok pesantren di Lampung Selatan sebagai bahan penelitian yakni Pondok Pesantren Shuffah Hizbullah Al-Fatah.

Berikut ini adalah instrument penilaian kinerja guru sertifikasi MI Al-Fatah Natar Lampung Selatan tahun 2017/2018 :

**Tabel 1.1**  
**Instrument Penilaian Kinerja Guru Sertifikasi MI Al-Fatah Natar**  
**Lampung Selatan**

No	Nama Guru	Kinerja Sebelum Sertifikasi	Kinerja Sesudah Sertifikasi
1	Ahmad Sumardi	<b>B</b>	<b>B</b>
2	Elianti, S.Pd. I	<b>B</b>	<b>B</b>
3	Husnul Khotimah, S. Pd. I	<b>B</b>	<b>A</b>
4	Loso, S. Th. I	<b>A</b>	<b>A</b>
5	M. Anwar Kholil	<b>B</b>	<b>A</b>
6	Marfuah, S. Pd. I	<b>B</b>	<b>B</b>
7	Reny Marlina, S. Pd. I	<b>B</b>	<b>A</b>
8	Siti Aisah, S. Pd. I	<b>B</b>	<b>A</b>
9	Sunajaya, S. Pd. I	<b>B</b>	<b>A</b>
10	Khoirun Nikmah, S. Pd. I	<b>B</b>	<b>A</b>
11	Supardi, S. Pd. I	<b>B</b>	<b>A</b>
12	Umi Solehah, S. Pd. I	<b>B</b>	<b>A</b>

*Sumber : Madrasah Ibtidaiyah Al-Fatah tahun 2017/2018*

Data di atas menunjukkan bahwa terdapat beberapa kinerja guru MI Al-Fatah Natar Lampung Selatan yang tidak meningkat setelah adanya sertifikasi, sedangkan berdasarkan teori bahwasannya sertifikasi itu dapat meningkatkan profesionalisme atau kinerja.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul Dampak Pemberian Sertifikasi Guru Terhadap Kinerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam di Pondok Pesantren Al-Fatah Natar Kabupaten Lampung Selatan.

#### **D. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Instrumen Sertifikasi Guru MI?
2. Bagaimana dampak pemberian sertifikasi guru MI terhadap kinerja di Pondok Pesantren MI Al-Fatah Natar Kabupaten Lampung Selatan ?



3. Bagaimana sertifikasi guru berpengaruh terhadap kinerja dalam perspektif Ekonomi Islam pada Pondok Pesantren MI Al-Fatah Natar Kabupaten Lampung Selatan ?

## **E. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian sebagai berikut :

- a. Untuk menjelaskan instrumen yang digunakan guru MI?
- b. Untuk menjelaskan bagaimana dampak pemberian Sertifikasi Guru Terhadap Kinerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam di Pondok Pesantren MI Al-Fatah Natar Kabupaten Lampung Selatan.
- c. Untuk menjelaskan bagaimana sertifikasi guru berpengaruh terhadap kinerja dalam perspektif Ekonomi Islam pada Pondok Pesantren MI Al-Fatah Natar Kabupaten Lampung Selatan.

### **2. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian sebagai berikut :

- a. Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya wawasan pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan dunia pendidikan dalam rangka meningkatkan kualitas sumberdaya manusia serta dapat digunakan sebagai bahan acuan untuk penelitian selanjutnya.

- b. Memberikan masukan bagi guru agar kualitas pembelajaran dapat dilakukan lebih optimal lagi, sebagai bahan informasi bagi semua guru terutama guru di Pondok Pesantren MI Al-Fatah Natar Kabupaten Lampung Selatan.
- c. Sebagai motivasi penulis dan pembaca untuk terus meningkatkan kemampuan diri, sehingga nantinya bisa menjadi pendidik yang profesional dalam bidang yang digelutinya.

## **F. Metode Penelitian**

### **1. Metode (Pendekatan) Penelitian**

Di lihat dari sifatnya, penelitian ini termasuk penelitian deskriptif kualitatif, penelitian deskriptif kualitatif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan variabel yang lain.<sup>14</sup> Atau bisa juga diartikan sebagai penelitian yang menggambarkan kondisi di lapangan dengan apa adanya.

Deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif yaitu data dan fakta yang dihimpun selanjutnya diuraikan kedalam bentuk kata atau gambar, untuk memberikan penjelasan dan pemahaman yang mendalam sehingga mudah dalam mendapatkan hasil yang objektif tentang dampak pemberian sertifikasi guru terhadap kinerja di Pondok Pesantren MI Al-Fatah Natar Kabupaten Lampung Selatan.

---

<sup>14</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, (Bandung: Alfabeta Cet 15, 2007), h. 11.

## 2. Sumber Data

Sumber data adalah dimana data yang diperoleh. Oleh karena itu, penelitian ini bersifat lapangan, maka sumber data yang dipergunakan adalah *field research*, yaitu sumber data yang diperoleh dari penelitian lapangan dengan cara terjun langsung ke obyek penelitian untuk memilih data yang lebih konkrit terkait dengan masalah yang diteliti. Sumber data memiliki dua macam :<sup>15</sup>

- a. Data primer adalah data langsung yang dikumpulkan oleh peneliti dari sumber pertamanya berupa kata-kata dan tindakan dari hasil wawancara dengan informan awal dipilih secara *purposif* (sengaja) yang terkait dengan permasalahan dalam penelitian.
- b. Data sekunder adalah data yang dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang dari data pertama. data sekunder diperoleh dari buku literatur, undang-undang, catatan pribadi, dokumen, data statistik atau arsip dari Pondok Pesantren Al-Fatah Natar dan catatan yang relevan dengan obyek penelitian yang memberikan informasi dalam penelitian yang dilakukan.

## 3. Teknik Pengumpulan Data

Dalam mengumpulkan data-data yang diperlukan, penulis menggunakan metode-metode sebagai berikut:

---

<sup>15</sup> Deddy Mulyana, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung, PT Remaja Rosdakarya, 2004), h. 27.

a. Observasi

Observasi atau pengamatan merupakan suatu teknik atau cara pengumpulan data dengan jalan mengadakan pengamatan terhadap kegiatan yang sedang berlangsung. Kegiatan tersebut bisa berkenaan dengan cara guru mengajar, siswa belajar, kepala sekolah yang memberikan pengarahan, personil bidang kepegawaian yang sedang rapat dan sebagainya.<sup>16</sup>

b. Wawancara

Wawancara adalah proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan dalam mana dua atau lebih bertatap muka, mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan.

c. Dokumentasi

Metode dokumentasi atau studi dokumenter (*documentary study*) merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan menghimpun dan menganalisis dokumen-dokumen, baik dokumen tertulis, gambar maupun elektronik. Dalam penelitian ini pengumpulan data juga diperoleh dengan cara melihat dokumen- dokumen yang dimiliki oleh madrasah tersebut.

---

<sup>16</sup> Suharsini Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Rineka Cipta, Jakarta, Ed. Revisi IV, Cet.11, 2010), h. 12.



#### 4. Populasi dan Sampel

##### a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Maka populasi dalam penelitian ini adalah guru MI yang di Pondok Al-Fatah Natar yang berjumlah 25 orang.

##### b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penentuan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan quota sampling dengan demikian pembatasan sampel hanya kepada guru MI yang memperoleh tunjangan dana setifikasi guru sebanyak 12 orang

#### 5. Pengolahan Data

Setelah sumber mengenai data dikumpulkan berdasarkan sumber diatas, maka langkah selanjutnya adalah pengolahan data yang diproses sesuai dengan kode etik penelitian dengan langkah-langkah sebagai berikut:

##### a. Pemeriksaan data (*Editing*)

Yaitu mengoreksi apakah data yang terkumpul sudah cukup lengkap, benar dan sudah sesuai atau relevan dengan masalah.

b. Rekonstruksi data

Yaitu menyusun ulang data secara berurutan dan logis sehingga mudah dipahami.

c. Sistematika data

Yaitu menempatkan data menurut kerangka sistematika bahasan berdasarkan urutan masalah.<sup>17</sup>

## 6. Teknik Analisis Data

Setelah data terkumpul baik dari lapangan maupun pustaka, maka selanjutnya menganalisis data sesuai dengan permasalahannya. Data tersebut dianalisis dengan menggunakan analisis data yang bersifat kualitatif, yaitu metode kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis maupun lisan dari orang-orang yang diamati. adapun metode berfikir yang dipakai pada penelitian ini adalah metode deduktif.

Metode deduktif adalah cara berfikir yang berdasarkan pada pengetahuan-pengetahuan umum, fakta-fakta yang umum dan merangkai kata-kata yang umum itu menjadi suatu pemecahan yang bersifat khusus. Dengan metode tersebut akan diuraikan secara umum tentang dampak pemberian sertifikasi guru terhadap kinerja dalam perspektif ekonomi islam studi pada pondok pesantren MI Al-Fatah Natar Kabupaten Lampung Selatan.

---

<sup>17</sup> Nur Baeti, *Pengaruh Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Di Kabupaten Sleman*, (Universitas N egeri Yogyakarta, 2015)

## G. Tinjauan Pustaka

Dalam penelitian sebelumnya dapat dijelaskan secara singkat sebagai berikut:

1. Skripsi karya Cahyo Gutomo mahasiswa UIN Sunan Kalijaga (2009) dengan judul “Dampak Sertifikasi Guru Dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru PAI di MA dan MTs Ali Maksum”, hasil dari penelitian ini adalah (1) Guru-guru yang mengajar rumpun mata pelajaran PAI yang telah lulus sertifikasi di MA dan MTs Ali Maksum sebelum mengikuti sertifikasi telah termasuk guru yang profesional. (2) Guru yang telah lulus sertifikasi yang mengajar PAI memenuhi syarat sebagai guru profesional. (3) sertifikasi guru khususnya yang melalui jalur penilaian portofolio belum bisa meningkatkan profesionalisme guru PAI di MA dan MTs Ali Maksum karena melalui penilaian portofolio ini belum menggambarkan penghargaan pada hasil proses belajar mengajar seorang guru baru dimulai dalam bentuk fisik yang mayoritas diwujudkan dalam bentuk lembar-lembar piagam hal ini berarti guru selalu sibuk dengan penataran dan memiliki banyak piagam. Hal ini berarti guru yang memiliki banyak piagam yang akan diuntungkan dengan sertifikasi melalui jalur penilaian portofolio ini.<sup>18</sup>

---

<sup>18</sup> Cahyo Gutomo, *Dampak Sertifikasi Guru Dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru PAI di MA dan MTs Ali Maksum*, (UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2009)

2. Sri Lestari (UIN Yogyakarta, 2010) dengan skripsinya “Dampak Sertifikasi Guru Terhadap Kinerja Guru MTs N Mlinjon Filial Trucuk”. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa (1) Sertifikasi di MTs N Mlinjon Filial Trucuk Klaten dilaksanakan di bawah naungan Departemen Agama, (2) Sertifikasi berpengaruh terhadap kinerja guru MTs N Mlinjon Filial Trucuk Klaten.<sup>19</sup>
3. Penelitian yang dilakukan Siti Masruroh yang berjudul “Pengaruh Tunjangan Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru Di Wilayah UPTD Pendidikan TK dan SD Kecamatan Kandat Kabupaten Kediri”. Metode penelitian dan analisis data yang digunakan yaitu dengan metode kuantitatif dan analisis inferensial. Hasil penelitian menunjukkan Hasil penelitian ini yaitu 1) Ada pengaruh yang signifikan terhadap variabel pemberian tunjangan sertifikasi, 2) Pemberian tunjangan sertifikasi (objektif, transparan dan akuntabel, peningkatan mutu dan kesejahteraan, kesesuaian peraturan dan perundang-undangan, proses pelaksanaan yang terencana dan sistematis dan penghargaan kerja guru) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru (kualitas, ketepatan waktu, cara pelaksanaan pekerjaan dan sarana pembelajaran) secara nyata di lingkungan UPTD Kecamatan Kandal. Persamaan dengan penelitian ini adalah penggunaan variabel yang sama yaitu

---

<sup>19</sup> Taufan Taufik, *Hubungan Persepsi Siswa Tentang Kinerja Guru PAI Dalam Mengajar Dengan Motivasi Belajar Siswa SMP Negeri 2 Yogyakarta* (UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2008)



kinerja guru. Perbedaan dengan penelitian ini adalah analisis yang digunakan, populasi dan lokasi penelitian.<sup>20</sup>

4. Penelitian yang dilakukan oleh Fatchurrohman yang berjudul “Pengaruh Sertifikasi Bagi Peningkatan Kinerja Guru SMP Negeri 1 Salatiga”. Hasil penelitian ini yaitu (1) Sistem rekrutmen calon peserta sertifikasi guru di SMP Negeri 1 kota Salatiga dilakukan dengan mengirimkan data base guru ke Dinas Pendidikan kota Salatiga. Peserta yang memenuhi syarat kemudian ditunjuk oleh dinas pendidikan kota untuk melengkapi persyaratan yang diperlukan. (2) Dampak sertifikasi terhadap kinerja para guru di SMP Negeri 1 kota Salatiga cukup positif terhadap guru-guru yang memperoleh sertifikat pendidik, baik pada kedisiplinan kerja yaitu guru yang telah mendapatkan sertifikat ternyata cukup disiplin dalam mengajar (jam datang dan pulang), aktif mengikuti berbagai kegiatan akademik di sekolah seperti upacara bendera, rapat-rapat, Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), pembimbingan siswa, dan kegiatan ekstrakurikuler serta kedisiplinan administratif akademik. (3) Dampak sertifikasi terhadap perilaku profesionalisme kerja bagi guru-guru di SMP Negeri 1 kota Salatiga cukup positif. Para guru yang telah mendapatkan tunjangan profesi mampu menyisihkan anggaran untuk peningkatan profesionalisme kerjanya. Dalam kehidupan perekonomian para guru yang telah mendapatkan sertifikat pendidik jelas ada perubahan

---

<sup>20</sup> Siti Masruroh, *Pengaruh Tunjangan Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru Di Wilayah UPTD Pendidikan TK dan SD Kec. Kandat Kabupaten Kediri*, (Kediri, 2010)

kualitas hidup, namun perubahan tersebut masih dalam batas kewajaran. Dari sisi dampak sosial, di SMP Negeri 1 Kota Salatiga tidak timbul hal-hal yang mengganggu relasi sosial antar guru. Mereka telah saling menyadari akan hak, kewajiban, dan berbagai konsekuensi masing-masing. (4) Para guru yang telah memperoleh sertifikat pendidik tidak secara otomatis mendapat apresiasi yang tinggi di hadapan peserta didik, masih banyak guru lain yang dianggap profesional oleh peserta didik walaupun mereka belum memperoleh sertifikat pendidik.<sup>21</sup>

5. Penelitian yang dilakukan oleh Dr. Nyayu Khodijah yang berjudul “Kinerja guru paska sertifikasi (studi terhadap kinerja guru madrasah dan guru pada sekolah umum di provinsi sumatra selatan)” Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kinerja guru pasca sertifikasi, baik secara keseluruhan, maupun dilihat dari aspek perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penilaian pembelajaran, dan pengembangan profesi, semuanya menunjukkan kinerja yang masih di bawah standar. Penelitian juga menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan kinerja antara guru madrasah dan guru Pendidikan Agama Islam, antara guru yang tinggal di perkotaan dan di pedesaan, dan antara guru yang lulus sertifikasi melalui jalur portofolio dan melalui jalur PLPG. Rekomendasi yang diajukan adalah hendaknya pelaksanaan program sertifikasi lebih ditujukan pada peningkatan

---

<sup>21</sup> Fatchurrohman, *Pengaruh Sertifikasi Bagi Peningkatan Kinerja Guru SMP Negeri 1 Salatiga* (Jawa Tengah, 2012)

kesadaran guru akan pentingnya peningkatan kinerja mereka dalam peningkatan kualitas pendidikan di sekolah/madrasah.<sup>22</sup>

Berdasarkan 5 penelitian diatas, 4 jurnal menjelaskan bahwa tunjangan dana sertifikasi guru berdampak terhadap kinerja guru, 1 jurnal, yaitu jurnal penelitian Nyayu Khodijah yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh pemberian tunjangan sertifikasi guru dengan kinerja guru, pengukuran kinerja guru dari semua jurnal mengacu pada perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penilaian pembelajaran, begitu pula dengan penelitian ini. Hasil penelitian memiliki kesamaan berdasarkan hasil wawancara bahwa sertifikasi guru berpengaruh terhadap kinerja guru, sedangkan perbedaan perolehan data dan analisis data 4 jurnal menggunakan analisis kuantitatif, dan 1 jurnal menggunakan analisis kualitatif, sama dengan penelitian ini.

---

<sup>22</sup> Nyayu Khodijah, *Kinerja Guru Paska Sertifikasi* (Studi Terhadap Kinerja Guru Madrasah dan Guru Pais pada Sekolah Umum di Provinsi Sumatra Selatan, 2010), h.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Kinerja Guru**

##### **1. Pengertian Kinerja**

Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran. Berkenaan dengan kinerja guru, UU Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas Pasal 39 ayat (2), menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.<sup>1</sup>

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) No. 41 tahun 2007, memberikan pengertian kinerja guru adalah prestasi mengajar yang dihasilkan dari aktivitas yang dilakukan oleh guru dalam tugas pokok dan fungsinya secara realisasi konkrit merupakan

---

<sup>1</sup>Sekretariat Negara RI, *Undang -Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*, (Sekretariat Negara RI, Jakarta, 2003), h. 15.

konsekuensi logis sebagai tenaga profesional bidang pendidikan.<sup>2</sup> Pengertian kinerja guru menurut Burhanudin, mengemukakan bahwa kinerja guru adalah gambaran kualitas kerja yang dimiliki guru dan termanifestasi melalui penguasaan dan aplikasi atas kompetensi guru.<sup>3</sup>

Berdasarkan berbagai pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang guru berdasarkan kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar, yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran dan membina hubungan antar pribadi dengan siswanya.

## **2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru**

Menurut Cambel, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah:<sup>4</sup>

- a. Faktor personal/individu, meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang memberikan manajer dan *Team Leader*
- c. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang

---

<sup>2</sup>Sekretariat Negara RI, *Permendiknas Nomor 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah*, (Departemen Pendidikan Nasional, Jakarta, 2007), h. 2.

<sup>3</sup> Burhanudin, *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, (Jakarta, Bumi aksara, 2007), h.1.

<sup>4</sup> *Ibit*, h. 2.



diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakkan dan keeratan anggota tim.

- d. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- e. Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja, yaitu:<sup>5</sup>

- f. Kemampuan.

Kemampuan pada dasarnya merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

- g. Motivasi.

Motivasi kerja merupakan dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya yang bertujuan untuk mendapatkan hasil kerja sehingga mencapai kepuasan sesuai dengan keinginannya. Untuk dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas dan berkuantitas maka seorang guru membutuhkan motivasi kerja

---

<sup>5</sup>R.L. Mathis & J.H. Jackson, *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salemba Empat, 2006), h. 68.

dalam dirinya yang akan berpengaruh terhadap semangat kerjanya sehingga meningkatkan kinerjanya.

h. Dukungan yang diterima.

Perasaan positif, menyukai, kepercayaan, dan perhatian dari orang lain yaitu orang yang berarti dalam kehidupan individu yang bersangkutan, pengakuan, kepercayaan seseorang dan bantuan langsung dalam bentuk tertentu.

i. Keberadaan pekerjaan yang dilakukan.

Dalam hal ini terkait dengan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan, yaitu kesanggupan seorang pegawai dalam menjalankan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu serta berani mengambil risiko untuk keputusan yang dibuat atau yang dilakukan.

j. Hubungan dengan organisasi.

Dalam hal ini terkait dengan sejauh mana tekad dan kesanggupan seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, mentaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang dipatuhi dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

Faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru, yaitu:<sup>6</sup>

a. Dorongan untuk bekerja.

Bilamana seorang guru merasa bahwa minat atau perhatiannya

---

<sup>6</sup>Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), h. 227.

seusai dengan jenis dan sifat pekerjaan yang dilakukan maka guru tersebut akan memiliki dorongan untuk kerja yang tinggi.

b. Tanggung jawab terhadap tugas.

Seseorang yang bertanggung jawab selalu memberikan yang terbaik dari apa yang dikerjakannya. Bekerja dengan penuh tanggung jawab berarti memperhatikan hal-hal yang kecil yang dapat membuat perbedaan dari hasil yang dikerjakan. Guru memiliki tugas dan tanggung jawab dalam meningkatkan pendidikan di sekolah. Guru dapat berperan serta dalam melaksanakan kegiatan di sekolah. Karena dengan adanya peran serta dari guru maka kegiatan sekolah dapat berjalan lancar.

c. Minat terhadap tugas.

Minat merupakan rasa ketertarikan seorang guru untuk melakukan suatu hal yang diikuti oleh rasa senang sehingga akan menghasilkan kepuasan terhadap hasil yang dicapai. Semakin tinggi minat yang dimiliki seorang guru dalam menjalankan tugas, semakin tinggi pula hasil yang dicapainya. Minat terhadap tugas merupakan rangkaian yang ada pada setiap guru dan minat itu hampir bisa dipastikan sebagai suatu kebutuhan.

d. Penghargaan terhadap tugas.

Agar seorang guru dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik, penuh semangat dan disiplin yang tinggi sesuai tuntutan

kerja, maka perlu diberikan berbagai dukungan penghargaan, terutama penghargaan yang dapat menunjang dan mempermudah dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Bentuk dan jenis penghargaan yang perlu diberikan, antara lain peningkatan kesejahteraan, khususnya penyediaan kebutuhan fisik (sandang, pangan, dan papan); peningkatan profesionalisme; peningkatan kualitas keimanan dan ketaqwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa; memberikan perlindungan hukum dan rasa aman; peningkatan jenjang karir yang jelas; pemberian kebebasan dalam pengembangan karier dan dalam pelaksanaan tugas-tugasnya; pemberian kemudahan dalam menjalankan tugas.

e. Peluang untuk berkembang.

Hal ini terkait dengan keberanian guru untuk bertindak sebagai pengemban program, untuk memasukkan bahan-bahan yang bersumber dari kehidupan sosial budaya di lingkungan sekolah dimana mereka berada. Hal ini dapat dilakukan apabila tercipta harmonisasi nilai orientasi padatujuan dengan nilai orientasi pada proses belajar. Oleh karena itu, pembinaan profesionalisme guru perlu dilakukan secara kontinyu dan berkesinambungan, disamping itu penghargaan terhadap kinerja guru harus diimbangi dengan pengembangan kesejahteraan guru.

f. Perhatian dari kepala sekolah.

Kemampuan manajerial kepala sekolah akan mempunyai

peranan dalam meningkatkan kinerja guru. Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal merupakan suatu pola kerjasama antara manusia yang saling melibatkan diri dalam satu unit kerja (kelembagaan). Dalam proses mencapai tujuan pendidikan, tidak bisa terlepas dari perhatian kepala sekolah terhadap warga sekolah agar tujuan pendidikan yang telah digariskan dapat tercapai.

g. Hubungan interpersonal dengan sesama guru.

seorang guru memang harus memiliki kemampuan berkomunikasi dengan baik dan dalam hal ini kemampuan komunikasi interpersonal perlu dimiliki oleh seorang guru karena ini adalah faktor utama yang berdampak pada keaktifan peserta didik dalam mengikuti proses belajarmengajar.

h. MGMP dan KKG.

Kegiatan MGMP dan KKG, sebagai organisasi atau forum musyawarah guru mata pelajaran, yang dilaksanakan setiap bulan sekali dimana guru mata pelajaran aktif dalam kegiatan bersama, mempunyai network lokal, nasional dan internasional yang kuat. Mempunyai metode implementasi ide yang efektif, mengembangkan citra guru, mengembangkan kurikulum yang sesuai dengan tuntutan zaman. Dalam kegiatan MGMP dan KKG, guru diharapkan mampu mengekspresikan pemikirannya, guru mempunyai kepribadian proaktif untuk meningkatkan



kemampuannya dalam mengajar dan berkreasi dengansiswa.

i. Kelompok diskusi terbimbing.

Dalam kelompok diskusi terbimbing akan terlihat adanya proses interaksi antara dua atau lebih individu yang terlibat saling tukar menukar pengalaman, maupun informasi, untuk memecahkan suatu masalah. Dalam kelompok diskusi terbimbing ini diharapkan dapat mempertinggi partisipasi guru secara individual dan mengembangkan rasa sosial antar sesama guru.

j. Layanan perpustakaan.

Perpustakaan berfungsi sebagai salah satu faktor yang mempercepat akselerasi transfer ilmu pengetahuan, oleh karena itu perpustakaan merupakan suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan dalam sistem pendidikan suatu lembaga. Selain itu juga perpustakaan berfungsi sebagai sumber informasi, dan merupakan penunjang yang penting artinya bagi suatu riset ilmiah, sebagai bahan acuan atau referensi. Layanan di perpustakaan idealnya dapat lebih memikat, bersahabat, cepat, dan akurat, ini berarti orientasi pelayanan perpustakaan harus didasarkan pada kebutuhan pengguna, antisipasi perkembangan teknologi informasi dan pelayanan yang ramah, dengan kata lain menempatkan pengguna sebagai salah satu faktor penting yang mempengaruhi kebijakan pada suatu perpustakaan, kesan kaku pelayanan di perpustakaan harus dieliminir sehingga

perpustakaan berkesan lebih manusiawi.

Faktor mendasar yang terkait erat dengan kinerja profesional guru adalah kepuasan kerja yang berkaitan erat dengan kesejahteraan guru.<sup>7</sup> Kepuasan ini dilatarbelakangi oleh faktor-faktor:

a. Imbalan jasa.

Imbalan jasa merupakan balas jasa kepada seorang pegawai karena yang bersangkutan telah memberi bantuan atau sumbangan untuk mencapai tujuan organisasi. Pemberian imbalan harus memenuhi kriteria: memberikan rasa nyaman sehingga memenuhi kebutuhan dasar karyawan, seimbang dalam arti pemberian imbalan merupakan bagian dari penghargaan total termasuk di dalamnya tunjangan dan promosi

b. Rasa aman.

Rasa aman berhubungan dengan jaminan keamanan, stabilitas, perlindungan, struktur, keteraturan, situasi yang bisa diperkirakan, bebas dari rasa takut, cemas dan sebagainya.

c. Hubungan antar pribadi.

Hubungan antar pribadi guru dapat berbentuk bertanya kepada guru berpengalaman, sehingga pengetahuan guru menjadi bertambah dan hasil kerjanya meningkat. Dalam hal ini, dibutuhkan komunikasi, yaitu proses penyampaian informasi.

---

<sup>7</sup>Mohamad Surya, *Psikologi Pembelajaran dan Pengajaran*, (Bandung: Pustaka Banyu Quraisy, 2004), hal.10.

Komunikasi dapat dikatakan berhasil apabila ada pentransperan dan pemahaman makna dari satu orang ke orang lain. Suatu gagasan betapapun besarnya, tidak akan berguna sebelum diteruskan dan dipahami orang lain. Apabila guru mempunyai keterampilan berkomunikasi maka kinerja guru juga akan meningkat. Dengan komunikasi akan dapat membentuk saling pengertian, menumbuhkan persahabatan, memelihara kasih sayang dan menyebarkan pengertian. Adanya komunikasi yang baik mengakibatkan kinerja yang tinggi, karena masalah yang timbul dapat diselesaikan dengan baik dan dapat dipecahkan bersama-sama. Kualitas berkomunikasi juga ditentukan adanya analisis tujuan, bernalar, menyangkut hal-hal yang diuraikan atau dijelaskan kepada orang lain.

d. Kondisi lingkungan kerja.

Suasana lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan dalam lingkungan kerja, baik dalam arti fisik maupun psikis yang mempengaruhi suasana hati orang yang bekerja, yang mencakup fasilitas kerja tata ruang, kenyamanan, hubungan dengan teman sejawat dan kebebasan berkreasi. Lingkungan kerja secara tidak langsung berperan dalam pencapaian kinerja guru, karena lingkungan kerja mempengaruhi guru dalam melaksanakan tugas, kondisi, dan hasil kerjanya.

e. Kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri.

Kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri guru dapat dilaksanakan melalui pelaksanaan program pengembangan keprofesionalan berkelanjutan. Pelaksanaan program pengembangan keprofesionalan berkelanjutan ini diharapkan dapat meningkatkan kompetensi pedagogik, profesional, sosial dan kepribadian untuk memenuhi kebutuhan dan tuntutan masa depan yang berkaitan dengan profesi sebagai guru. Kegiatan pengembangan keprofesionalan berkelanjutan dikembangkan atas dasar profil kinerja guru sebagai perwujudan hasil penilaian kinerja guru dan didukung dengan hasil evaluasi diri.

Berdasarkan penjelasan yang dikemukakan di atas, faktor-faktor yang menentukan tingkat kinerja guru dapat disimpulkan antara lain tingkat kesejahteraan, lingkungan atau iklim kerja guru, desain karir dan jabatan guru, kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan diri, motivasi atau semangat kerja, pengetahuan, keterampilan dan karakter pribadi guru.

### 3. Penilaian Kinerja Guru

Penilaian kinerja guru sebagai salah satu komponen sekolah menjadi penting karena penilaian bermanfaat untuk mengetahui kendala-kendala yang dihadapi dan sekaligus memperbaiki kesalahan-kesalahan sehingga karir dan kemampuan guru akan berkembang kearah lebih baik. Mulyasa mengemukakan manfaat penilaian kinerja

guru adalah: (1) sumber data untuk perencanaan tenaga kependidikan dan kegiatan pengembangan jangka panjang bagi pendidikan nasional (2) nasehat yang perlu disampaikan kepada tenaga kependidikan dalam suatu lembaga pendidikan (3) alat untuk memberikan umpan balik yang mendorong arah kemajuan dan kemungkinan meningkatkan kualitas kerja bagi para tenaga kependidikan (4) bahan informasi dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan tenaga kependidikan, baik perencanaan, promosi, mutasi maupun kegiatan lainnya. Tes kinerja merupakan gambaran dari kemampuan guru dalam proses pembelajaran mulai dari penilaian persiapan pembelajaran, penilaian dalam melaksanakan pembelajaran, penilaian dalam menutup pembelajaran beserta aspek-aspeknya. Peranan tes kinerja guru akan dapat maksimal apabila dalam uji sertifikasi dilakukan pada latar kelas yang sesungguhnya. Dalam konteks pelaksanaan sertifikasi, penilaian kinerja guru dapat dikelompokkan menjadi dua bagian, yaitu: 1) penilaian yang terkait dengan persiapan guru dalam mengelola pembelajaran, dan 2) penilaian guru dalam melaksanakan pembelajaran di kelas. Penilaian yang terkait dengan persiapan guru dalam mengelola pembelajaran dimaksudkan sebagai penilaian terhadap guru dalam merencanakan dan mempersiapkan pembelajaran di kelas. Sedangkan penilaian kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran dimaksudkan untuk menilai kinerja guru ketika mengelola pembelajaran di dalam kelas.



Penilaian kinerja guru adalah suatu proses menentukan tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pokok mengajar dengan menggunakan patokan-patokan tertentu. Penilaian kinerja dilakukan untuk mengetahui seberapa baik kompetensi guru dalam profesinya sebagai guru karena jabatan guru dikenal sebagai suatu pekerjaan profesional, artinya jabatan ini memerlukan keahlian khusus, seperti profesionallainnya.<sup>8</sup>Kinerja dipengaruhi juga oleh kepuasan kerja yaitu perasaan individu terhadap pekerjaan yang memberikan kepuasan batin kepada seseorang sehingga pekerjaan itu disenangi dan digeluti dengan baik. Untuk mengetahui keberhasilan kinerja perlu dilakukan evaluasi atau penilaian kinerja dengan berpedoman pada parameter dan indikator yang ditetapkan, kemudian diukur secara efektif dan efisien seperti produktivitasnya, efektivitas menggunakan waktu, dana yang dipakai serta bahan yang tidak terpakai. Sedangkan evaluasi kerja melalui perilaku dilakukan dengan cara membandingkan dan mengukur perilaku seseorang dengan teman sekerja atau mengamati tindakan seseorang dalam menjalankan perintah atau tugas yang diberikan, cara mengkomunikasikan tugas dan pekerjaan dengan orang lain. Evaluasi perilaku dapat dilakukan dengan cara membandingkan perilakunya dengan rekan kerja yang lain dan evaluasi ciri individu adalah mengamati karakteristik individu dalam berperilaku maupun berkerja, cara berkomunikasi dengan orang

---

<sup>8</sup>*Op.Cit.* h. 256

lain sehingga dapat dikategorikan cirinya dengan ciri orang lain. Evaluasi atau Penilaian kinerja menjadi penting sebagai *feed back* sekaligus sebagai *follow up* bagi perbaikan kinerja selanjutnya.

Standar kinerja perlu dirumuskan untuk dijadikan acuan dalam mengadakan penilaian, yaitu membandingkan apa yang dicapai dengan apa yang diharapkan. Standar kinerja dapat dijadikan patokan dalam mengadakan pertanggungjawaban terhadap apa yang telah dilaksanakan.

#### 4. Indikator Kinerja Guru

Ada beberapa indikator yang dapat dilihat sebagai peran guru dalam meningkatkan kemampuan peserta didik agar dapat menerima materi pembelajaran dengan baik melalui proses belajar-mengajar yang diadakannya. Indikator-indikator kinerja tersebut adalah:<sup>9</sup>

##### 1. Perencanaan Kegiatan Pembelajaran

Sebelum melaksanakan kegiatan pembelajaran, guru dituntut menyusun rencana pembelajaran, fungsi perencanaan pembelajaran ialah untuk mempermudah guru dalam melaksanakan tugas selanjutnya, Sehingga proses belajar mengajar akan benar-benar terskenario dengan, efektif dan efisien.

Kemampuan merencanakan kegiatan belajar mengajar ini meliputi:

- a. Menguasai Garis-garis Besar Penyelenggaraan Pendidikan.
- b. Menyesuaikan Analisa Materi Pelajaran.

---

<sup>9</sup>Rusman. *Model-model pembelajaran*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada. Jakarta, 2012 h. 147

c. Menyusun Program Semester.

d. Menyusun Program Pembelajaran.

## 2. Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran

Setelah menyusun rencana pembelajaran, tugas guru selanjutnya adalah melaksanakan pembelajaran yang merupakan aktivitas utama di sekolah. Guru harus menunjukkan penampilan yang terbaik bagi para siswanya, penjelasan materi harus mudah dipahami, penguasaan keilmuannya benar, menguasai metodologi, dan seni pengendalian siswa. Seorang guru juga harus bisa menjadi teman belajar yang baik bagi para siswanya sehingga siswa merasa senang dan termotivasi belajar bersamanya. Kemampuan melaksanakan kegiatan belajar mengajar ini meliputi:

a. Tahap Pre instruksional.

b. Tahap Instruksional.

c. Tahap Evaluasi

## 3. Evaluasi Hasil Pembelajaran

Langkah guru berikutnya adalah mengevaluasi hasil pembelajaran. Segala sesuatu yang terencana harus dievaluasi agar dapat diketahui apakah yang telah direncanakan sesuai dengan realisasinya dan tujuan yang ingin dicapai, serta untuk mengetahui apakah siswa telah dapat mencapai standar kompetensi yang ditetapkan, juga dapat mengetahui apakah metode ajarannya telah tepat sasaran. Dalam melakukan kegiatan evaluasi, seorang guru

harus memperhatikan tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan serta harus memperhatikan soal-soal evaluasi yang digunakan agar dapat dapat mengukur kemampuan siswa. Kemampuan mengevaluasi hasil pembelajaran ini meliputi:

- a. Evaluasi Normatif.
- b. Evaluasi Formatif.
- c. Laporan Hasil Evaluasi.
- d. Pelaksanaan Program Perbaikan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja guru adalah hasil kerja yang tampak secara nyata yang dicapai melalui usaha-usaha tertentu. Kinerja seorang guru diukur berdasarkan indikator yang telah ditetapkan pemerintah. Melalui indikator tersebut dapat dilihat dari tujuan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran.

## **5. Upaya Peningkatan Kinerja Guru**

Peningkatan kinerja guru serta kemampuan profesionalnya diarahkan pada pembinaan kemampuan dan sekaligus pembinaan komitmennya. Untuk pembinaan dapat dilakukan dua hal, yaitu (1) peningkatan kemampuan profesional guru melalui supervise pendidikan, program sertifikasi dan tugas belajar yang diklasifikasikan dalam faktor pengembangan profesi, (2) pembinaan komitmen melalui kesejahteraannya yang diklasifikasikan dalam faktor tingkat kesejahteraan.

Langkah strategis dalam upaya meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan melalui beberapa terobosan, Kepala Sekolah harus memahami dan melakukan tiga fungsi sebagai penunjang peningkatan kinerja guru, antara lain:<sup>10</sup>

1. Membantu guru memahami, memilih dan merumuskan tujuan pendidikan yang dicapai.
2. Mendorong guru agar mampu memecahkan masalah-masalah pembelajaran yang dihadapi dan dapat melihat hasil kerjanya.
3. Memberikan pengakuan atau penghargaan terhadap prestasi kerja guru secara layak, baik yang diberikan oleh kepala sekolah maupun sesama guru, staf tata usaha, siswa, masyarakat umum dan pemerintah.
4. Mendelegasikan tanggung jawab dan kewenangan kerja kepada guru untuk mengelola proses belajar mengajar dengan memberikan kebebasan dalam perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi hasil belajar.
5. Membuat kebijakan sekolah dalam pembagian tugas guru, baik beban tugas mengajar, beban administrasi guru maupun beban tugas tambahan lainnya harus disesuaikan dengan kemampuan guru itu sendiri.
6. Melaksanakan teknik supervisi yang tepat sesuai dengan kemampuannya dan sesuai dengan keinginan guru-guru secara

---

<sup>10</sup> Onda Saondi, *Etika Profesi Keguruan*, (Bandung, Refika: 2010), h. 78



berkesinambungan dalam upaya memperbaiki dan meningkatkan kemampuan guru dalam proses pembelajaran.

7. Mengupayakan untuk selalu meningkatkan kesejahteraannya yang dapat diterima guru serta memberikan pelayanansebaik-baiknya.
8. Menciptakan hubungan kerja yang sehat dan menyenangkan di lingkungan sekolah baik antara guru dengan kepala sekolah, guru dengan guru, guru dengan siswa, guru dengan tata usaha maupun yanglainnya.
9. Menciptakan serta menjaga kondisi dan iklim kerja yang sehat dan menyenangkan dilingkungan sekolah, terutama di dalam kelas, tempat kerja yang menyenangkan, alat pekerjaan yang cukup dan bersifat *up to date*, tempat beristirahat di sekolah yang nyaman, kebersihan, keindahan sekolah dan penerangan yang cukup.
10. Memberikan peluang kepada guru untuk tumbuh dalam meningkatkan pengetahuan, keahlian mengajar dan memperoleh kemampuan yang baru.

## 6. Kinerja Dalam Perspektif Islam

Dalam perspektif Islam bekerja tidak hanya sebagai ubudiyah saja, karena pekerjaan merupakan proses dan frekuensi logisnya adalah:

Amal (balasan) yang akan kita terima.<sup>11</sup> Dalam konteks ini pekerjaan tidak hanya bersifat ibadah dan ukhrowi, akan tetapi juga kerja-kerja sosial yang bersifat duniawi. Sesuai Firman Allah SWT dalam QS. An-Nahl (16) 97 :

مَنْ عَمِلْ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ  
مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ٩٧

Artinya :*“Barangsiapa mengerjakan kebaikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.” (QS. An-Nahl :97)*

Ditekankan dalam ayat diatas bahwa laki-laki dan perempuan dalam Islam mendapat pahala yang sama dan bahwa amal saleh harus disertai iman. Artinya bahwa para guru dituntut bekerja lebih giat agar dapat menciptakan tujuan dan mengoptimalkan kerja dalam pendidikan di pondokpesantren.

Dari Ibnu Umar r.a, ia berkata : Rosulullah Shallallahu`alaihi wa salam memegang pundakku, lalu bersabda : jadilah engkau didunia seakan akan sebagai orang asing pengembara. Lalu Ibnu Umar r.a berkata : jika engkau diwaktu sore, maka janganlah engkau menunggu waktu pagi dan jika engkau diwaktu pagi, maka janganlah menunggu waktu sore dan pergunakanlah waktu sehatmu sebelum kamu sakit dan waktu dan waktu hidupmu sebelum kamu mati.

Hadits diatas tersebut dijadikan prinsip dasar serta konsep

---

<sup>11</sup> Muhammad, *Prinsip-prinsip Ekonomi Islam*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2007), h. 62.

kinerja. Dalam hadits ini terdapat anjuran bagi seorang seseorang untuk menggunakan waktu dan kesempatan yang ada dan sebaik-baiknya. Hadits ini juga mengandung arti larangan bahwa janganlah menunda amal yang dapat dilakukan pada waktu dan kesempatan yang ada. Tentunya amal baik dan dapat diartikan sebuah pekerjaan.<sup>12</sup>

Islam memandang dunia sebagai jembatan atau ladang bagi manusia untuk mencapai kehidupan yang kekal di akhirat kelak dengan kegembiraan. Dunia adalah tempat manusia bekerja dan beramal, namun orientasi pekerjaan tersebut adalah akhirat sebab dalam Islam kehidupan akhirat jauh lebih berharga dibandingkan dunia. Oleh sebab itu setiap umat hendaknya tidak hanya memperhatikan urusan dunianya dan melupakan masalah akhiratnya.

Setiap individu yang diberi tugas atau kepercayaan untuk bekerja pada suatu organisasi tertentu diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang memuaskan dan memberikan kontribusi dan maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi tersebut.

Produktifitas individu dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh individu tersebut dalam kerjanya, yakni bagaimana ia melakukan pekerjaan atau unjuk kejanya. Dalam hal ini produktivitas dapat ditinjau dari berdasarkan tingkatannya dengan tolak ukur masing-masing yang dapat dilihat dari kinerja tenaga kependidikan.

---

<sup>12</sup>Hamzah Kasan, *Fiqh Iqtishad, Ekonomi Islam*, (Makassar: Alauddin University Press, 2013), h. 73.

Kinerja atau (*performance*) adalah prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, atau unjuk kerja, hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu dengan output yang dihasilkan tercermin baik untuk mewujudkan pendidikan nasional.

Istilah kinerja guru berasal dari kata *job performance/actual permance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Jadi menurut bahasa kinerja bisa diartikan sebagai prestasi yang nampak sebagai bentuk keberhasilan kerja pada diri seseorang. Keberhasilan kinerja juga ditentukan dengan pekerjaan serta kemampuan seseorang pada bidang tersebut. Keberhasilan kerja juga berkaitan dengan kepuasan kerja seseorang.

Ukuran kinerja guru terlihat dari rasa tanggung jawab dalam menjalankan amanah yang diemban, rasa tanggung jawab moral dipundaknya. Semua itu akan terlihat kepada kepatuhan dan loyalitas didalam menjalankan tugas keguruan didalam kelas dan tugas kependidikannya diluar kelas. Sikap ini akan dibarengi pula dengan rasa tanggung jawab dalam mempersiapkan segala perlengkapan pengajaran sebelum melakukan proses pembelajaran.

Dengan asas yang terkandung dalam Islam, maka konfigurasi atau prinsip kinerja Islam diibaratkan seperti sebuah bangunan yang tersusun dari beberapa unsur yang saling menguatkan. Unsur-unsur

yang dimaksud adalah :

### 1. Khilafah

Fungsi manusia didunia selain untuk menghambakan dirinya kepada Allah adalah dengan menjadi wali atau khilafah sesuai firman Allah SWT dalam QS. Al-Baqarah : 30.

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّیْ جَاعِلٌ فِی الْاَرْضِ خَلِیْفَةًۭ قَالُوْۤا اَنْتَ جَعَلُۡ فِیْهَا مَنْ یُّفْسِدُ فِیْهَا وَیَسْۡبُکُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ اِنِّیْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ ۝۳۰

Artinya :*“Dan (ingatlah) ketika tuhan-mu berfirman kepada para malaikat, “aku hendak menjadikan khalifah di bumi.” mereka berkata,” Apakah engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan mensucikan nama-Mu?” Dia berfirman,”sungguh, Aku Mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.”(QS. Al-Baqarah :30)*

Manusia sebagai pemegang amanah dari Allah harus senantiasa menegakkan hukum dan aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh pemberi amanah. Khilafah dapat juga berarti sebagai pemimpin, dimana setiap manusia akan dimintai pertanggung jawaban atas apa yang dipimpinnya. Fungsi utamanya adalah menjaga keharmonisan, dalam kaitannya dengan ekonomi adalah menjaga keteraturan interaksi (muamalah) antar individu maupun kelompok agar

menghilangkan kekacauan dan keributan. Berjalan sesuai syariah dan memastikan tidak terjadi pelanggaran hak-hak asasi yang semua itu bertujuan untuk mencapai kesejahteraan bagi masyarakatnya.<sup>13</sup>

## 2. *Ma`ad*

*Ma`ad* diartikan sebagai imbalan atau ganjaran. Artinya dalam mengajar sebagaimana dijelaskan oleh imam Al-ghazali yang menyatakan bahwa motivasi para pelaku bisnis adalah untuk mendapatkan laba, baik laba materi maupun laba non materi yaitu berupa pahala di akhirat kelak. Islam mengajarkan manusia untuk menjaga harga dirinya, memposisikan kedudukannya sebagaimana yang telah dianugerahkan Allah kepadanya. Salah satu bentuk sifat mulia dengan menjaga kehormatannya adalah dengan sikap mandiri atau bekerja dengan usaha sendiri, tidak berharap dan menggantungkan harapan kepada orang lain. Dengan hasil usaha itu manusia akan memperoleh kebutuhannya, baik kebutuhan jasmaninya maupun rohani.

## 3. Prinsip Tauhid

Tauhid merupakan pondasi ajaran Islam. Dengan tauhid, manusia menyaksikan bahwa “Tiada sesuatupun yang layak disembah selain Allah dan “tidak ada pemilik langit, bumi dan

---

<sup>13</sup>Salim Abd Muin dan Achmad Abubaka, *Tafsir Ahkam*, (Makassar, Alauddin Press University, 2009), h. 25.



isinya, selain daripada Allah” karena Allah adalah pencipta alam semesta dan isinya dan sekaligus pemiliknya, termasuk pemilik manusia dan seluruh sumber daya yang ada. Karena itu, Allah adalah pemilik hakiki. Manusia hanya diberi amanah untuk memiliki untuk sementara waktu, sebagai ujian bagi mereka.

Dalam Islam, segala sesuatu yang ada tidak diciptakan dengan sia-sia, tetapi memiliki tujuan. Tujuan diciptakannya manusia adalah untuk beribadah kepada-Nya. Karena itu segala aktivitas manusia dalam hubungannya dengan alam dan sumber daya serta manusia (mu’amalah) dibingkai dengan kerangka hubungan dengan Allah. Karena kepada-Nya manusia akan mempertanggungjawabkan segala perbuatan, termasuk aktivitas ekonomi dan bisnis.

#### 4. ‘Adl

Keadilan dalam hukum Islam berarti pula keseimbangan antara kewajiban yang harus dipenuhi oleh manusia (mukallaf) dengan kemampuan manusia untuk menunaikan kewajiban itu. Di bidang usaha untuk meningkatkan ekonomi, keadilan merupakan “nafas” dalam menciptakan pemerataan dan kesejahteraan, karena itu harta jangan hanya saja beredar pada orang kaya, tetapi juga pada mereka yang membutuhkan.

## 5. Nubuwwah

Karena sifat rahim dan kebijaksanaan Allah, manusia tidak dibiarkan begitu saja di dunia tanpa mendapat bimbingan. Maka dari itulah di utusnya seorang Rasul dan Nabi untuk menyampaikan petunjuk Allah swt. Rasul adalah untuk menjadi model terbaik yang harus diteladani manusia agar mendapat keselamatan di dunia dan akhirat. Untuk umat Muslim, Allah telah mengirimkan manusia model yang terakhir dan sempurna untuk diteladani sampai akhir zaman, Nabi Muhammad Saw. Sifat-sifat utama sang model yang harus diteladani oleh manusia pada umumnya dan pelaku ekonomi serta bisnis pada khususnya adalah Sidiq (benar, jujur), amanah ( tanggung jawab, dapat dipercaya, kredibilitas), fathonah (kecerdikan, kebijaksanaan, intelektualitas) dan tabligh (komunikasi keterbukaan dan pemasaran).

## B. Sertifikasi Guru

### 1. Pengertian Sertifikasi Guru

Guna meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia, pemerintah telah mengambil beberapa langkah kongkrit yang salah satunya adalah program sertifikasi guru. Pelaksanaan sertifikasi guru ini, merupakan salah satu wujud implementasi Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 merupakan landasan hukum dari pelaksanaan sertifikasi guru yang

disahkan pada tanggal 30 Desember 2005. Landasan hukum yang lain yaitu Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 18 Tahun 2007 tentang Sertifikasi Bagi Guru dalam Jabatan yang ditetapkan pada tanggal 4 Mei 2007. Sertifikasi guru diartikan proses uji kompetensi yang dirancang untuk mengungkapkan penguasaan kompetensi seorang sebagai landasan pemberian sertifikat pendidik. Sertifikasi guru merupakan prosedur yang digunakan oleh pihak yang berwenang untuk memberikan jaminan tertulis bahwa seseorang telah memenuhi persyaratan standar kompetensi untuk melakukan pekerjaan profesi guru.

Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru yang telah memenuhi persyaratan tertentu, yang memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sehat jasmani, dan rohani serta memiliki kemampuan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yang dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan yang layak. Sasaran utama program sertifikasi adalah menjadikan guru sebagai pendidik profesional yang memiliki kinerja yang baik. Sehingga mampu menghasilkan sumber daya manusia yang bermutu tinggi karena mereka terlibat langsung dalam proses pendidikan.<sup>14</sup>

Sertifikasi guru merupakan upaya pemerintah dalam meningkatkan kualitas sumber daya guru dan meningkatkan kesejahteraan guru. Dalam

---

<sup>14</sup>Masnur Muslich, *Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendidik*, (Jakarta, PT Bumi Aksara, 2007), h. 2.

Undang-Undang Guru dan Dosen menyebutkan bahwa guru yang telah lolos uji sertifikasi akan diberikan tunjangan profesi sebesar satu kali gaji pokok, hal ini sebagai salah satu upaya lain dari pemerintah yaitu untuk meningkatkan kesejahteraan guru di lapangan, selain itu untuk meningkatkan motivasi guru dalam bekerja. Tunjangan ini berlaku bagi guru yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun swasta.<sup>15</sup>

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan sertifikasi guru adalah proses pemberian sertifikasi kepada guru sebagai bukti bahwa guru telah memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan sehingga layak disebut pendidik profesional.

## 2. Tujuan dan Manfaat Sertifikasi Guru

Sertifikasi guru bertujuan untuk meningkatkan tingkat kelayakan seorang guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran di sekolah dan sekaligus memberikan sertifikat pendidik bagi guru yang telah memenuhi persyaratan dan lulus uji sertifikasi.

Sertifikasi guru bertujuan untuk menentukan tingkat kelayakan seorang guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran di sekolah dan sekaligus memberikan sertifikat pendidik bagi guru yang telah memenuhi persyaratan dan lulus uji sertifikasi.<sup>16</sup> Menurut Wibowo, mengatakan bahwa sertifikasi dalam kerangka makro adalah upaya

---

<sup>15</sup>Kunandar, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan Dan Sukses Dalam Sertifikasi*, (Jakarta, PT Persada, 2011), h. 47.

<sup>16</sup>Muchlas Samani, *Mengenal Sertifikasi Guru Di Indonesia*, (SIC dan Assosiasi Peneliti Pendidikan Indonesia, 2006), h. 26.

peningkatan kualitas layanan dan hasil pendidikan bertujuan untuk hal-hal sebagai berikut:<sup>17</sup>

- a. Melindungi profesi pendidik dan tenaga kependidikan
- b. Melindungi masyarakat dari praktik-praktik yang tidak kompeten, sehingga merusak citra pendidik dan tenaga kependidikan.
- c. Membantu dan melindungi lembaga penyelenggara pendidikan, dengan menyediakan rambu-rambu dan instrument untuk melakukan seleksi terhadap pelamar yang kompeten.
- d. Membangun citra masyarakat terhadap profesi pendidik dan tenaga kependidikan
- e. Memberikan solusi dalam rangka meningkatkan mutu pendidik dan tenaga kependidikan.

Sedang dalam buku panduan dari kemendiknas, kita bisa mengetahui bahwa tujuan diadakannya sertifikasi guru ini sebagaimana berikut:<sup>18</sup>

- a. Menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional.
- b. Meningkatkan proses dan mutu hasil pendidikan.
- c. Meningkatkan martabat guru.
- d. Meningkatkan profesionalismeguru.

---

<sup>17</sup>Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru* (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2017), h. 34.

<sup>18</sup>Nur Zulaekha, *Panduan Sukses Lulus Sertifikasi Guru*, (Yogyakarta: Pinus Book Publisher, 2011), h. 11.

Sedangkan manfaat dari sertifikasi guru tidak hanya terkait hanya p\terkait dengan kualitas semata, lebih jauh lagi dari itu, sertifikasi guru juga berakses pada peningkatan kesejahteraan guru yang selama ini banyak disindir sebagai pahlawan tanpa tanda jasa, tanpa imbalan uang untuk kesejahteraannya yang layak dan juga tanpa bintang dari pemerintah, inilah beberapa manfaat sertifikasi guru :<sup>19</sup>

- a. Melindungi profesi guru dari praktik-praktik yang tidak kompeten, yang dapat merusak citra profesi guru.
- b. Melindungi masyarakat dari praktik-praktik pendidikan yang tidak profesional dan tidak berkualitas.
- c. Meningkatkan kesejahteraan guru.

Manfaat dari diadakan program sertifikasi guru dalam jabatan adalah sebagai berikut:<sup>20</sup>

- a. Pengawasan Mutu
  - 1) Lembaga sertifikasi yang telah mengidentifikasi dan menentukan seperangkat kompetensi yang bersifat unik.
  - 2) Setiap jenis profesi dapat mengarahkan pada profesi untuk mengembangkan tingkat kompetensinya secara berkelanjutan.
  - 3) Peningkatan profesionalisme melalui mekanisme seleksi, baik pada waktu awal masuk organisasi profesi maupun pengembangan karir selanjutnya.
  - 4) Proses yang lebih baik, program pelatihan yang lebih bermutu

---

<sup>19</sup>*Ibid*, h. 11.

<sup>20</sup>*Op. Cit*, h. 35.



maupun usaha belajar secara mandiri untuk mencapai profesionalisme.

b. Penjaminan Mutu

- 1) Ada pengembangan profesionalisme dan evaluasi terhadap kinerja praktisi akan menimbulkan persepsi masyarakat dan pemerintah menjadi lebih baik terhadap organisasi profesi beserta anggotanya.
- 2) Sertifikasi menyediakan informasi yang berharga bagi para pengguna yang ingin memperkerjakan orang dalam bidang keahlian atau keterampilan tertentu.

Sertifikat pendidik disebut dengan sertifikat guru dan sertifikat dosen. Sertifikasi guru yang dimaksud disini adalah bertujuan untuk menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran dalam tujuan pendidikan nasional yang berkualitas, meningkatkan proses dan mutu hasil pendidikan, meningkatkan martabat guru dan meningkatkan profesionalitas guru. Sehingga nantinya diharapkan dengan adanya peningkatan kesejahteraan guru secara finansial dapat menjadikan pendidikan nasional lebih berkualitas baik dari sisi pendidik maupun peserta didik.

Kesimpulan yang dapat dituangkan dari penjelasan diatas adalah sebenarnya jika merujuk pada tujuan dan manfaat sertifikasi menurut hemat penulis sangat besar sekali karena tujuan dan manfaat yang diharapkan dari sertifikasi begitu luas dan dalam jika dilaksanakan

dengan bijak tanpa ada kecurangan sehingga tujuan yang diharapkan akan terwujud dan maksimal.

Adapun tujuan dan manfaat sertifikasi guru menurut Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional adalah :<sup>21</sup>

- a. Menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional,
- b. Peningkatan proses dan mutu hasil pendidikan,
- c. Peningkatan profesionalitas guru.

Adapun manfaat sertifikasi guru dapat dirinci sebagai berikut.

- 1) Melindungi profesi guru dari praktik-praktik yang tidak kompeten, yang dapat merusak citra profesi guru.
- 2) Melindungi masyarakat dari praktik-praktik pendidikan yang tidak berkualitas dan tidak profesional.
- 3) Menjaga lembaga penyelenggara pendidikan tenaga kependidikan (LPTK) dari keinginan internal dan tekanan eksternal yang menyimpang dari ketentuan-ketentuan yang berlaku.

- d. Meningkatkan kesejahteraan guru.

Mengenai sasaran sertifikasi guru, dilaksanakan untuk semua guru, baik guru lama maupun calon guru. Bagi guru yang lama perlu diberikan pelatihan-pelatihan profesi keguruan baru dilakukan ujian

---

<sup>21</sup>Dirjen PMPTK, *Pembinaan dan Pengembangan Sertifikasi Guru*, (Jakarta, Depdiknas, 2007), h.3.

sertifikasi. Bagi calon guru yang berkualifikasi Sarjana kependidikan perlu mengikuti program sertifikasi guru dengan menempuh beberapa mata kuliah dalam kurikulum S1 kependidikan atau yang SKS-nya belum setara dengan kurikulum program sertifikasi. Sedangkan bagi calon guru yang berkualifikasi sarjana atau Diploma non-kependidikan wajib menempuh program sertifikat guru dengan mengambil seluruh kurikulum program sertifikat guru.

Sasaran sertifikasi menurut Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional adalah semua guru yang telah memenuhi persyaratan kualifikasi akademik sebagaimana diatur dalam UUGD Pasal 9, dan PP Nomor 19 tahun 2005 Pasal 28 ayat (2) yaitu minimal sarjana atau diploma empat (S1/D-IV) yang dibuktikan dengan ijazah dan/atau sertifikat keahlian yang relevan.<sup>22</sup>

### 3. Prinsip Sertifikasi Guru

Salah satu faktor yang mempengaruhi mutu sertifikasi guru adalah pada prinsip-prinsip yang digunakan. Prinsip akan selalu berhubungan dengan kualitas implementasi dan hasil yang dikeluarkan dari proses sertifikasi. Adapun prinsip-prinsip dalam sertifikasi guru adalah :<sup>23</sup>

---

<sup>22</sup>*Ibid.*, h.4.

<sup>23</sup>*Ibid.*, h.49-11

a. Dilaksanakan secara Objektif, Transparan, dan Akuntabel  
Objektif yaitu mengacu kepada proses perolehan sertifikat pendidik yang impartial, tidak diskriminatif, dan memenuhi standar pendidikan nasional. Transparan yaitu mengacu kepada proses sertifikasi yang memberikan peluang kepada para pemangku kepentingan pendidikan untuk memperoleh akses informasi tentang pengelolaan pendidikan, yang sebagai suatu sistem meliputi masukan, proses, dan hasil sertifikasi. Akuntabel merupakan proses sertifikasi yang dipertanggungjawabkan kepada pemangku kepentingan pendidikan secara administratif, finansial, dan akademik.

b. Berujung pada peningkatan mutu pendidikan nasional melalui peningkatan mutu guru dan kesejahteraan guru

Sertifikasi guru merupakan upaya Pemerintah dalam meningkatkan mutu guru yang dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan guru. Guru yang telah lulus uji sertifikasi guru akan diberi tunjangan profesi sebesar satu kali gaji pokok sebagai bentuk upaya Pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan guru. Tunjangan tersebut berlaku, baik bagi guru yang berstatus pegawai negeri sipil (PNS) maupun bagi guru yang berstatus non-pegawai negeri sipil (non PNS/ swasta). Dengan peningkatan mutu dan kesejahteraan guru maka

diharapkan dapat meningkatkan mutu pembelajaran dan mutu pendidikan di Indonesia secara berkelanjutan.

- c. Dilaksanakan sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan  
Program sertifikasi pendidik dilaksanakan dalam rangka memenuhi amanat Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.

- d. Dilaksanakan secara terencana dan sistematis

Agar pelaksanaan program sertifikasi dapat berjalan dengan efektif dan efisien harus direncanakan secara matang dan sistematis. Sertifikasi mengacu pada kompetensi guru dan standar kompetensi guru. Kompetensi guru mencakup empat kompetensi pokok yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional, sedangkan standar kompetensi guru mencakup kompetensi inti guru yang kemudian dikembangkan menjadi kompetensi guru TK/RA, guru kelas SD/MI, dan guru mata pelajaran.

Untuk memberikan sertifikat pendidik kepada guru, perlu dilakukan penilaian terhadap unjuk kerjanya, sebagai bukti penguasaan seperangkat kompetensi yang dipersyaratkan. Instrumen penilaian kompetensi tersebut dapat berupa tes dan

non tes. Pengembangan instrumen penilaian kompetensi guru dilakukan oleh LPTK tertentu yang ditunjuk oleh Pemerintah dengan standar yang sama untuk seluruh Indonesia.

e. Menghargai pengalaman kerja guru

Pengalaman kerja guru disamping lamanya guru mengajar juga termasuk pendidikan dan pelatihan yang pernah diikuti, karya yang pernah dihasilkan baik dalam bentuk tulisan maupun media pembelajaran, serta aktifitas lain yang menunjang profesionalitas guru. Hal ini diyakini bahwa pengalaman kerja guru dapat memberikan tambahan kompetensi guru dalam mengajar. Dalam beberapa hal, guru yang mempunyai masa kerja lebih lama akan lebih berpengalaman dalam melakukan pembelajaran dibanding dengan guru yang masih relatif baru. Oleh karena itu, pengalaman kerja guru perlu mendapat penghargaan sebagai salah satu komponen yang diperhitungkan dalam sertifikasi guru.

f. Jumlah Peserta Sertifikasi Guru Ditetapkan oleh Pemerintah

Untuk alasan efektifitas dan efisiensi pelaksanaan sertifikasi guru serta penjaminan kualitas hasil sertifikasi, jumlah peserta pendidikan profesi dan uji kompetensi setiap tahunnya ditetapkan oleh pemerintah. Berdasarkan jumlah yang ditetapkan pemerintah tersebut, maka disusunlah kuota guru peserta sertifikasi untuk masing-masing Propinsi dan



Kabupaten/Kota. Penyusunan dan penetapan kuota tersebut didasarkan atas jumlah data individu guru per Kabupaten/Kota yang masuk di pusat data irektorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan.

#### 4. Administrasi pembelajaran

Administrasi guru sekurang-kurangnya memiliki 27 perangkat administrasi yang terdiri dari 24 perangkat utama dan 3 perangkat tambahan yang semuanya sama-sama penting. Masing-masing perangkat itu adalah : Silabus, Kalender Pendidikan, Pogram Tahunan, Program Semester ,RPP ,Rencana Pelaksanaan Harian, Buku Pelaksanaan Harian , Presensi Siswa, Catatan Hambatan Belajar Siswa, Daftar Buku Pegangan Guru Dan Siswa, Analisis KKM , Kisi-Kisi Soal, Soal-Soal Ulangan, Buku Informasi Penilaian, Analisis Butir Soal, Analisis Hasil Ulangan, Program/Pelaksanaan Perbaikan, Program/Pelaksanaan Pengayaan, Daftar Pengembalian Hasil Ulangan, Buku Ulangan Bergilir, Daftar Nilai, Laporan Penilaian Akhlak Mulia dan Kepribadian Siswa, Buku Tugas Terstruktur, Buku Tugas Mandiri, SK Pembagian Tugas, Mengisi Buku Kemajuan Kelas dan Jurnal Kelas, Jadwal Mengajar.

Pelaksanaan pembelajaran yang perlu disiapkan dan dimiliki seorang guru adalah buku pelaksanaan harian, presensi siswa, daftar buku pegangan guru dan siswa, catatan hambatan belajar siswa, jurnal agenda guru, dan daya serap peserta didik.Setelah perencanaan dan pelaksanaan

pembelajaran telah dijalankan oleh seorang guru maka tahap terakhir adalah evaluasi pembelajaran.

#### 5. Proses Pembelajaran

Pelaksanaan pembelajaran yang merupakan bentuk peningkatan guru terhadap sertifikasi yang diterimanya pelaksanaan pembelajaran yang sesuai dengan ketentuan bahwa guru yang mendapatkan sertifikasi harus mengajar 24 jam dalam seminggu, menjadikan guru bersikap profesionalisme. Dampaknya bisa dilihat dari peraturan yang mewajibkan guru untuk mengajar 24jam/minggu merupakan salah satu bentuk profesionalisme dalam mengajar karena setiap guru yang sudah tersertifikasi mempunyai kewajiban yang sama untuk menuntaskan 24jam/minggu.

#### 6. Kinerja Harian Guru

Kinerja harian guru mencakup persiapan pembelajaran, absensi siswa dan uraian pembelajaran yang akan dilaksanakan.

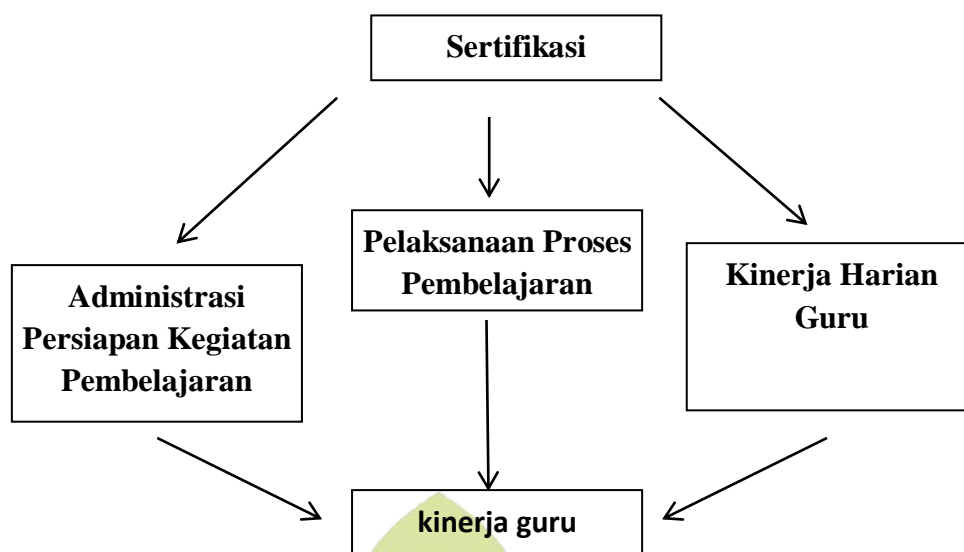
### C. Kerangka Berfikir

Kinerja guru merupakan penampakan kompetensi yang dimiliki oleh guru, yaitu kemampuan sebagai guru dalam melaksanakan tugas-tugas dan kewajibannya secara layak dan bertanggung jawab. Kinerja guru dalam proses belajar mengajar adalah kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar yang memiliki keahlian mendidik anak didik dalam rangka pembinaan peserta didik untuk tercapainya institusi pendidikan. Sedangkan sertifikasi guru adalah suatu

proses pemberian pengakuan bahwa seseorang telah memiliki kompetensi untuk melaksanakan pelayanan pendidikan pada satuan pendidikan tertentu, setelah lulus uji kompetensi yang diselenggarakan oleh lembaga sertifikasi. Dalam penelitian kali ini sertifikasi guru yang dibahas adalah sertifikasi guru dalam jabatan dengan menggunakan penilaian portofolio.

Dengan sertifikasi seorang guru akan ditentukan layak atau tidaknya dalam menjalankan profesi keguruannya. Karena salah satu tujuan sertifikasi adalah untuk meningkatkan kinerja guru, maka guru yang mendapatkan sertifikat pendidik adalah guru yang benar-benar memenuhi standar yang telah ditentukan. Dalam penilaian portofolio guru harus memenuhi sepuluh komponen yaitu: 1) kualifikasi akademik; 2) pendidikan dan pelatihan; 3) pengalaman mengajar; 4) perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran; 5) penilaian dari atasan dan pengawas; 6) prestasi akademik; 7) karya pengembangan profesi; 8) keikutsertaan dalam forum ilmiah; 9) pengalaman organisasi di bidang kependidikan dan sosial; dan 10) penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan.

Apabila seorang guru telah sertifikasi tentu dia sudah dinyatakan layak untuk menjalankan tugas pokoknya, dengan kata lain guru yang sudah sertifikasi memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan guru yang belum lulus sertifikasi. Berikut ini dikemukakan skema hubungan antara sertifikasi dengan kinerja guru.



**Gambar 2.1 Kerangka Berpikir Penelitian**

*Sumber : Data Diolah Tahun 2018*

Dari gambar di atas dapat dijelaskan bahwa sertifikasi merupakan sarana atau instrumen untuk mencapai suatu tujuan, bukan tujuan itu sendiri. Perlu ada kesadaran dan pemahaman dari semua pihak bahwa sertifikasi adalah sarana untuk menuju kualitas. Kesadaran dan pemahamannya ini akan melahirkan aktivitas yang benar, bahwa apapun yang dilakukan adalah untuk mencapai kualitas. kalau guru mengikuti sertifikasi, tujuan utama bukan untuk mendapatkan tunjangan profesi, melainkan untuk dapat menunjukkan bahwa yang bersangkutan telah memiliki kompetensi sebagaimana disyaratkan dalam standar kompetensi guru, maka akan mempengaruhi adanya kinerja yang baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alma Buchari dan Doni Juni Prima, *Manajemen Bisnis Syariah*, Bandung; Alfa beta, 2009
- Burhanudin, *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, Jakarta, Bumi aksara, 2007
- Deddy, Mulyana. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2004
- Hamzah Kasan, *Fiqh Iqtishad, Ekonomi Islam*, (Makassar: Alauddin University Press, 2013
- Hamalik, Oemar. *Perencanaan Pengajaran Berdasarkan Pendekatan Sistem*. Jakarta: Bumi Aksara. 2008
- Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Raja Wali, 2006
- Kementrian Pendidikan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Ke V*, Jakarta : Gramedia, 2015
- Kunandar, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan Dan Sukses Dalam Sertifikasi*, Jakarta, PT Persada, 2011
- Mangkunegara dan Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Rosda Karya, 2006
- Mathis & J.H. Jackson, *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat, 2006
- Masnur Muslich, *Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendidik*, Jakarta, PT Bumi Aksara, 2007
- Mohamad Surya, *Psikologi Pembelajaran dan Pengajaran*, Bandung: Pustaka Bany Quraisy, 2004
- Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru* Bandung : Remaja Rosdakarya, 2017
- Menjadi Kepala Sekolah Profesional, Bandung : Remaja Rosdakarya, 2004

- Mustofa Edwin Nasution, *Pengenalan Ekseklusif Islam*, Jakarta: Kencana, 2006.
- Muhammad, *Prinsip-prinsip Ekonomi Islam*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2007
- Muchlas Samani, *Mengenal Sertifikasi Guru Di Indonesia*, SIC dan Asosiasi Peneliti Pendidikan Indonesia, 2006
- Nurdin, *Kiat Menjadi Guru Profesional* Yogyakarta : AR Ruzz Media, 2010.
- Nur Zulaekha, *Panduan Sukses Lulus Sertifikasi Guru*, Yogyakarta: Pinus Book Publisher, 2011
- Ondi Saondi, *Etika Profesi Keguruan*, Bandung, Refika: 2010
- Peter Salim dan Yeni Salim, *Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer*, Jakarta: Modern English Pers, 2008
- Quraish Shihab, *Tafsir Al- Mishbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*, Bandung: Mizan, 2012
- Rusman. *Model-model pembelajaran*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada. Jakarta. 2012
- Sagala Syaiful *Konsep dan Makna Pembelajaran*. Bandung , Rosda Karya, 2009
- Salim Abd Muin dan Achmad Abubaka, *Tafsir Ahkam*, Makassar, Alauddin Press University, 2009
- Sekretariat Negara RI, *Undang -Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*, Sekretariat Negara RI, Jakarta, 2003
- Sekretariat Negara RI, *Permendiknas Nomor 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah*, Departemen Pendidikan Nasional, Jakarta, 2007
- Saefuddin Mubarak, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor: In Media, 2014
- Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung: Cet 15, 2007.
- Suharsini Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta, Ed. Revisi IV, Cet.11, 2010
- Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, Bandung, PT Remaja Rosdakarya, 2007.



Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta : Rajawali Pers, 2016.

Wukir, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah Yogyakarta*  
: Multi Presindom, 2013.

## **Jurnal**

Cahyo, Gutomo. *Dampak Sertifikasi Guru Dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru PAI di MA dan MTs Ali Maksum*, Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga. 2009.

Fatchurrohman, *Pengaruh Sertifikasi Bagi Peningkatan Kinerja Guru SMP Negeri 1 Salatiga Jawa Tengah*, 2012

Nur Baeti, *Pengaruh Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Di Kabupaten Sleman*, Universitas Negeri Yogyakarta, 2015

Nyayu Khodijah, *kinerja guru paska sertifikasi*, Studi Terhadap Kinerja Guru Madrasah dan Guru Pais pada Sekolah Umum di Provinsi Sumatra Selatan. 2010

Siti Masruroh, *Pengaruh Tunjangan Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru Di Wilayah UPTD Pendidikan TK dan SD Kec. Kandat Kabupaten Kediri*, Kediri. 2010

Taufan Taufik, *Hubungan Persepsi Siswa Tentang Kinerja Guru PAI Dalam Mengajar Dengan Motivasi Belajar Siswa SMP Negeri 2 Yogyakarta*  
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2008